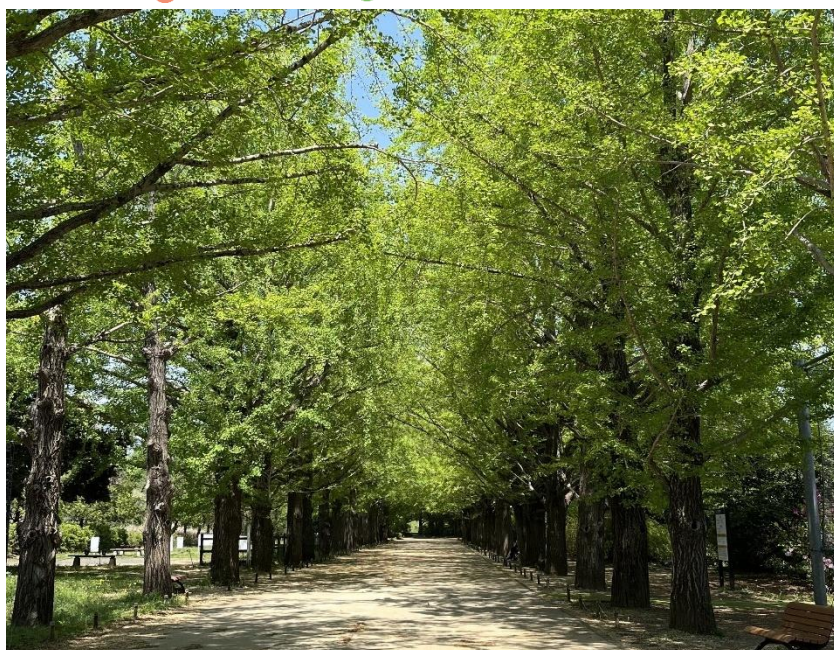




国営昭和記念公園の銀杏並木（撮影＝青柳恭子）

2025

6

トピックス

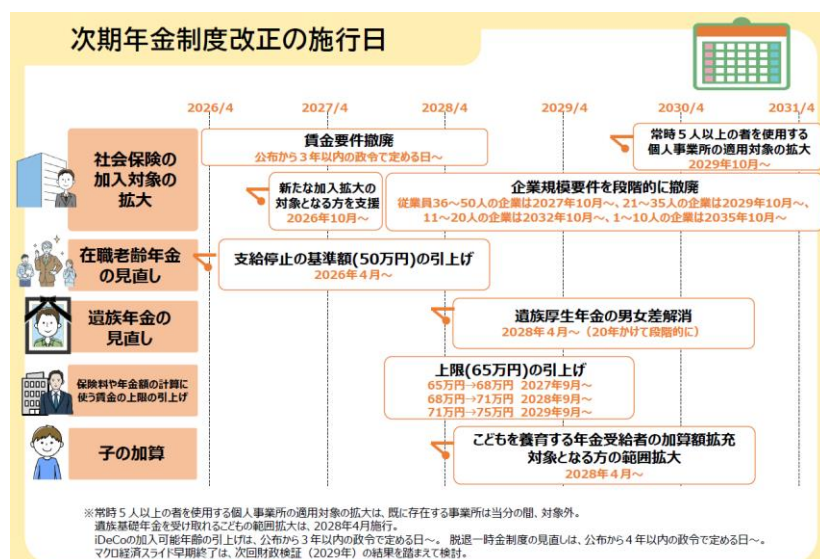
- 最新・行政の動き
- ニュース
- 調査
- 実務に役立つQ & A
- 助成金情報
- 今月の実務チェックポイント
- 身近な労働法の解説
- 特集連載
 - 今、行うべき人材確保対策 -
- ちょっとひとときパズルの時間
- 今月の業務スケジュール

◆ 最新・行政の動き

年金制度改革法案が国会に提出されました

5月16日、政府は年金制度改革法案を閣議決定し、国会に提出しました。

案には、社会保険加入拡大における企業規模要件の撤廃や、報酬上限の引き上げ、在職老齢年金など、実務的に直結する内容が含まれています。来年施行となるものもありますので、今から準備していききたいところです。



－ 発行 －

社会保険労務士法人あいわ会
〒270-0176
千葉県流山市加 1-20-10
クレスト流山 102
電話：04-7158-1980
FAX：04-7158-1981
URL：https://aiwasr.com

【もっと詳しく！】

厚生労働省「年金制度改革法案を国会に提出しました」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00017.htm



◆ニュース

体制整備を義務付け 熱中症の早期発見へ 改正省令公布

厚生労働省は、熱中症のおそれがある作業者の早期発見に向けた体制整備を事業者には義務付ける労働安全衛生規則の改正省令を公布しました。熱中症のおそれがある作業を行わせる際に、症状悪化を防止するために必要な措置の実施手順を事業場ごとにあらかじめ作成しておくことも義務付けます。今年6月1日に施行します。

対象となるのは、暑さ指数（WBGT）28度以上または気温31度以上の場所で、継続して1時間以上または1日当たり4時間を超えて行われる作業。改正省令では、対象作業を行う際に、「熱中症の自覚症状がある作業員」や、「熱中症のおそれがある作業員を見つけた者」がその旨を報告するための体制（連絡先や担当者）を事業場ごとにあらかじめ整備し、関係者に周知するよう事業者を求めます。

さらに、作業からの離脱や身体の冷却、医師の診察または処置を受けさせること、事業場における緊急連絡網および緊急搬送先の連絡先など、症状の悪化を防ぐための措置の実施手順を定め、関係者に周知することも義務とします。



【関連】厚生労働省サイト「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン（職場における熱中症予防対策）」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000116133.html>

育休取得者増加で 部署全員へ応援手当 シャボン玉石けん

無添加石けんの製造・販売を行うシャボン玉石けん(株)は今年度から、産前産後休業・育児休業の取得者が出た部署のメンバー全員に、1人当たり月1万円の手当を支給します。部署のメンバーが10人を超える場合は、10万円を全員で等分します。「部署全体でフォローするという風土醸成を重視した」（同社広報担当）としています。

同社の各部署は10人前後のメンバーで構成されています。たとえば15人が在籍する部署で取得者が1人出た場合、14人に1人7000円ずつ支給します。支給期間は、取得者が復職するまで、あるいは新規採用や他部署からの応援などにより、人員補充が完了するまで。

同社では2014年以降、女性従業員の産休・育休取得後復職率は100%を維持しています。全体の約6割を占める男性従業員の取得も増加しており、今後も業務をフォローする従業員の負担増が見込まれることから、手当導入に踏み切りました。

130万の壁対策 7月1日キャリアアップ助成金拡充予定 厚労省

厚生労働省は、「年収130万円の壁」による働き控えの解消に向けたキャリアアップ助成金の拡充案を明らかにしました。有期労働者などの社会保険の適用を進める観点から、当分の間の暫定措置として「短時間労働者労働時間延長支援コース」を新設します。

同コースは、令和8年3月末までの暫定措置として運用している社会保険適用時処遇改善コースに加えて新設するものです。社会保険適用時処遇改善コースが106万円の壁への対応として設けられているのに対し、新コースでは、年収130万円の壁も意識せずに働くことができる環境づくりを後押しします。

配偶者などの扶養から外れ、国民年金・国民健康保険の保険料の支払いが発生する130万円の壁は、106万円の壁に比べ、壁を超える際により多くの保険料負担が発生することから、労働者の手取り収入を増加させるためには大幅な労働時間の延長または額面賃金の増加が必要になります。

このため新コースでは、3年間で最大50万円を支給している社会保険適用時処遇改善コースを上回る助成額とします。有期労働者などが社会保険の適用を受ける際、労働時間の延長と賃金増加の組合せで労働者の収入を増加させる取組みを行った事業主に対し、2年間で労働者1人当たり最大75万円を支援します。同助成金を拡充する雇用保険法施行規則の改正は7月1日施行予定です。

◆調査

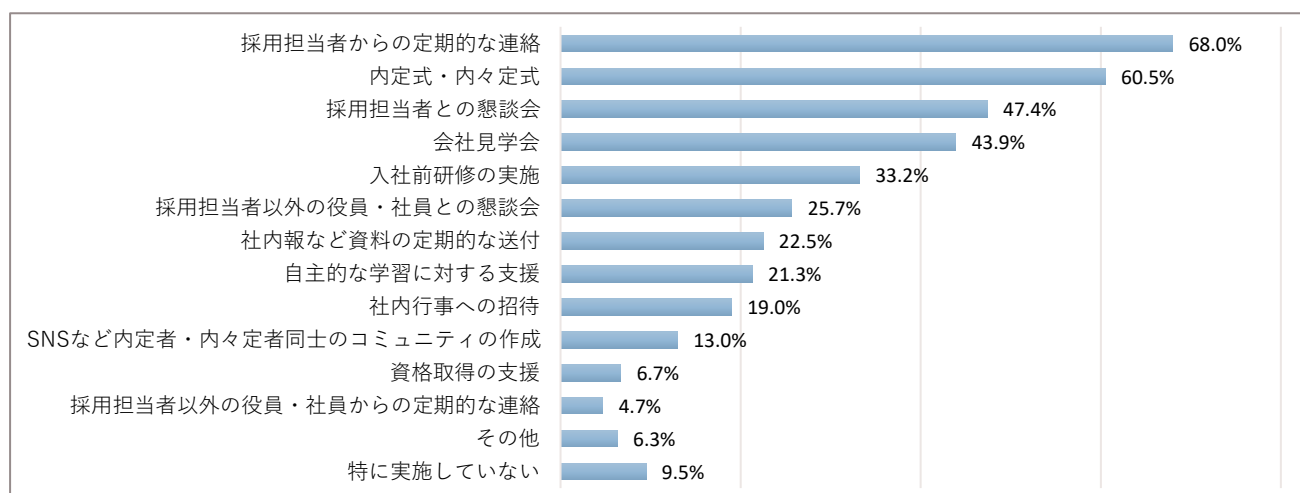
「内定辞退あり」7割に 東京商工会議所調査

東京商工会議所は「2025 年新卒者の採用・選考活動動向に関する調査」結果をまとめました。2024 年 12 月末時点で、採用計画以上の 25 年新卒内定者数を確保している企業は 13.4%でした。

内定・内々定者の状況について、「半数未満の辞退者がいる」と回答した企業の割合は 47.4%、「半数以上の辞退者がいる」は 25.7%となりました。合計すると 73.1%の企業で、内定・内々定者が辞退しています。辞退者がいた企業の割合は、前年（67.4%）から 5.7 ポイント増加しました。

内定辞退防止に向けた取組みの実施状況を複数回答で尋ねています。回答が多い順に「採用担当者からの定期的な連絡」が 68.0%、「内定式・内々定式」が 60.5%、「採用担当者との懇談会」が 47.4%、「会社見学会」が 43.9%となりました。

内定者・内々定者に実施したフォロー活動や内定辞退防止に向けた取組（有効回答社数 253 社）



25 年 1 月以降も採用・選考活動を行う予定の企業は 60.5%でした。1 月が 7.1%、2 月が 19.4%、3 月が 19.4%となり、活動が長期化している状況がうかがえます。

◆実務に役立つ Q & A

育児給付いつまでか 支給期間途中で退職

Q

育児休業期間中に退職することになった従業員がいます。こうしたケースは当社では初めてで、育児休業給付金の手続きで困っています。「最後の支給単位期間」について、給付金は支給されるのでしょうか。

A

育児休業給付金の支給日数は、原則 30 日間です（雇保法 61 条の 7 第 6 項）。休業終了日の属する支給単位期間は、休業終了日までの日数ですが、期間の途中で離職した場合、喪失日の前日の属する期間の「前の期間」まで支給申請することができました。

令和 7 年 4 月以降にやむを得ず離職することになった場合は、離職日まで支給対象とする取扱いに変更されました。やむを得ない離職を対象としているのは、給付金を受給するためにはそもそも職場復帰が前提のためです（雇用保険業務取扱要領）。支給処理の都合上、当面の間は、離職日の前日まで支給し、1 日分を追給するとしています（厚労省リーフレット）。なお、この取扱いは、令和 7 年 4 月 1 日以降に離職した被保険者に対して適用されます（雇用保険業務取扱要領）。この場合の支給申請は、支給申請期間の末日までなら可能としています。

◆助成金情報

両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

「介護支援プラン」を策定の上、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ場合や仕事と介護の両立に資する制度を導入し利用者が生じた場合、介護休業や短時間勤務を行う労働者の業務を代替する体制の整備を行った場合に中小企業に助成するものです。

本コースでは、以下の3つの場合に利用できます。

1 介護休業

介護支援プラン（※1）を作成し、プランに基づき介護休業を取得・職場復帰させた場合

（※1）介護支援プラン：労働者の介護休業取得・職場復帰を円滑にするため、労働者ごとに事業主が作成する実施計画。介護休業取得者の業務の整理や引継ぎの実施方法などを盛り込む

2 介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）（※2）

介護支援プランを作成し、プランに基づき介護のための短時間勤務制度や介護休暇などの仕事と介護の両立ができる制度を利用させた場合

（※2）介護両立支援制度：所定外労働の制限制度・時差出勤制度・深夜業の制限制度・短時間勤務制度・在宅勤務制度・フレックスタイム制度・法を上回る介護休暇制度・介護サービス費用補助制度

3 業務代替支援

介護休業取得者および短時間勤務制度利用者について、代替要員の新規雇用（派遣を含む）または業務を代替する労働者への手当支給等を行った場合

【支給額】

	種別	要件	支給額
1	介護休業	対象労働者が介護休業を取得&職場復帰	40万円
2	介護両立支援制度	A：制度を1つ導入&対象労働者が当該制度を利用	20万円
		B：制度を2つ以上導入&対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円
3	業務代替支援	(1)新規雇用 介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
		(2)手当支給等 A：介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
		B：介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円

支給額は、休業取得／制度利用者1人当たり。1～3それぞれ1事業主5人まで。制度利用期間に応じた増額あり。

詳細な要件および申請方法等は 厚生労働省 HP 等をご参照ください。

◆今月の実務チェックポイント

—算定基礎届の交通費について—

毎年7月10日までに提出することになっている、健康保険・厚生年金保険被保険者報酬月額算定基礎届、厚生年金保険70歳以上被用者算定基礎届の提出時期が近づいています。今回は通勤手当について確認しましょう。

通勤手当は、標準報酬月額の対象となる報酬に含まれます。

厚生年金保険法でいう報酬とは、被保険者が事業主から労務の対償として支給されるすべてのものをいい、賃金、給料、手当などその名称にかかわらず対象になります。ただし、3カ月を超える期間ごとに受けるもの（賞与）および臨時に支給されるものは除かれることとされています。



では、3カ月毎または6カ月毎に支払われる通勤手当はどうなるのでしょうか。

数カ月分を一括して支払われる場合は、支払上の便宜によるものと考えられるため、3カ月を超える期間ごとに支給される場合であっても「報酬」に含まれるものと取り扱われています。

したがって、事業所の給与規定に定めのある通勤手当は、労務の対償として受けるものであると認められ、標準報酬月額の対象となる報酬に含まれます。3カ月分の場合は3分の1を6カ月分の場合は6分の1を各月に支払ったものとして算定します。

新型コロナウイルス感染症の影響や働き方改革の推進により、在宅勤務・テレワークを導入された企業も増えています。では在宅勤務・テレワークの場合、交通費の取扱いについてはどうなるのでしょうか。

当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅か事業所かに応じて、それぞれ以下のよう
に取扱うとされています。

① 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が自宅の場合

労働契約上、当該労働日の労務提供地が自宅とされており、業務命令により事業所等に一時的に出勤し、その移動にかかる実費を事業主が負担する場合、当該費用は原則として実費弁償と認められ、「報酬等」には含まれません。

② 当該労働日における労働契約上の労務の提供地が事業所の場合

当該労働日は事業所での勤務となっていることから、自宅から当該事業所に出社するために要した費用を事業主が負担する場合、当該費用は、原則として通勤手当として「報酬等」に含まれます。なお、在宅勤務・テレワークの導入に伴い、支給されていた通勤手当が支払われなくなる、通勤場所・通勤経路の変更、支給方法が月額から日額単位に変更される等の固定的賃金に関する変動があった場合には、随時改定の対象となります。

パズルの答え

5	6	9	1	3	2	8	7	4
2	3	1	4	8	7	9	6	5
7	4	8	6	5	9	2	1	3
6	2	7	8	1	5	4	3	9
3	9	5	2	6	4	7	8	1
1	8	4	7	9	3	5	2	6
4	5	2	3	7	1	6	9	8
8	7	3	9	4	6	1	5	2
9	1	6	5	2	8	3	4	7

◆身近な労働法の解説 オフィスの温度に関する法律

事務所衛生基準規則（事務所則）は、労働安全衛生法に基づき定められた、事務所の衛生基準を定めた厚生労働省令です。その中で、事務室の温度に関する定めがあります。

1. 法律上の定めは？

事務所則では、オフィスの温度について以下のように定められています。

（温度）

第四条 事業者は、室の気温が十度以下の場合、暖房する等適当な温度調節の措置を講じなければならない。

→冬場などで室温が 10℃を下回った場合、必ずストーブやエアコンなどで暖めることが法的義務となります。違反した場合、労働安全衛生法違反として「6 月以下の懲役又は 50 万円以下の罰金」が科せられる可能性があります。

2 事業者は、室を冷房する場合は、当該室の気温を外気温より著しく低くしてはならない。ただし、電子計算機等を設置する室において、その作業者に保温のための衣類等を着用させた場合は、この限りでない。

→夏場にエアコンを使う際、外の気温との差を極端に大きくしてはいけないということです（例えば、外気温が 35℃の場合、室温を 20℃に設定する等）。

なお、但書きは、サーバールームなどの機器保護のため特別に低温が必要な場合に適用されます。

（空気調和設備等による調整）

第五条 …中略…

3 事業者は、空気調和設備を設けている場合は、室の気温が十八度以上二十八度以下及び相対湿度が四十パーセント以上七十パーセント以下になるように努めなければならない。

→室温を 18℃以上 28℃以下に保つことが努力義務となっています。法条文では「空調設備がある場合」に限定されていますが、令和4年の通達で、設備がない場合も、冷暖房器具を使用し、18℃以上 28℃以下に保つようにすることが望ましいとされています。（令4・3・1基発 0301 第1号）

2. なぜ「18℃以上 28℃以下」なのか？

28℃を超えると熱中症のリスクが高くなるとされています。また、環境省のクールビズ時の推奨温度（ジャケットを脱いだ時に快適な温度）も 28℃となっています。

一方、「18℃以上」という下限については、実は令和 3 年に改正されたばかりの基準で、改正前は 17℃を下限としていました。改正の背景には WHO（世界保健機関）が、18℃を下回る環境では健康への悪影響があるとし、各国に強く勧告したことがあります。

3. 生産性の向上は、快適な温度・快適な職場から

オフィスの温度管理は、熱中症予防、風邪やインフルエンザ予防など労働者の健康管理上重要なのは言うまでもありませんが、快適な環境による生産性の向上にもつながります。

寒い暑いのは体感温度の違いによるものもありますが、同じ室内でも、場所により、温度が異なることがあります。まずは温度計・湿度計を設置し、客観的な数値把握をしてみたいかがででしょうか。

◆特集連載 今、行すべき人材確保対策とは？（3）

2025 年 3 月 24 日に行われたハローワーク松戸開催の人材確保のための対策セミナー（講師：渡邊新吾様）の内容を、3回に分けて紹介しています。

今回は、具体的な人材確保対策のうち、業務改善の手法について紹介していきます。

（事業の継続、地域経済の維持発展に貢献したいというハローワークの行政機関としての主旨から、実現が厳しいと思われる話もあるかもしれませんが、ご承知おきください。）

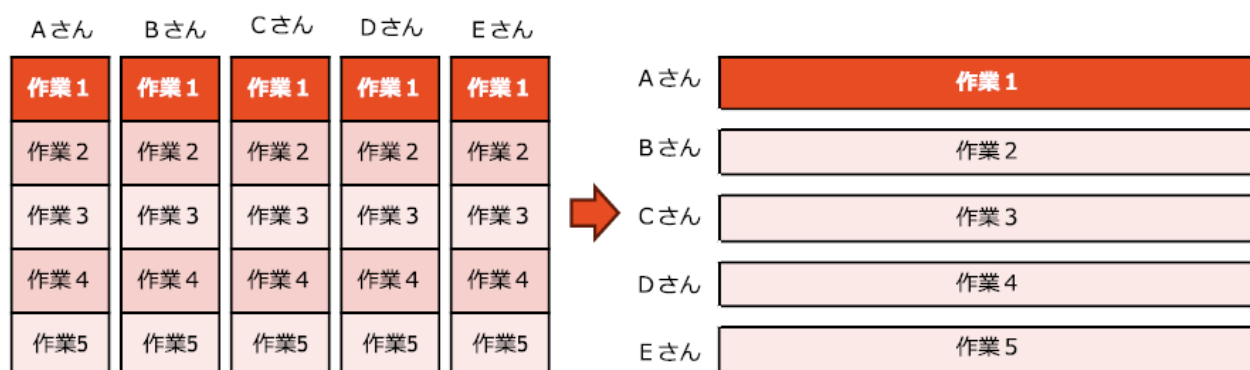
【人材確保対策としての業務改善とは】

① 必要のない業務の廃止、見直し

業務簡素化の第一歩は、業務の必要性を見直すことです。従来から継続している業務や会議の中には、現在の状況に必ずしも適合しないものが含まれている場合があります。特に会議については、その目的や効果を改めて確認し、廃止を軸に検討します。

② 業務の組み換え

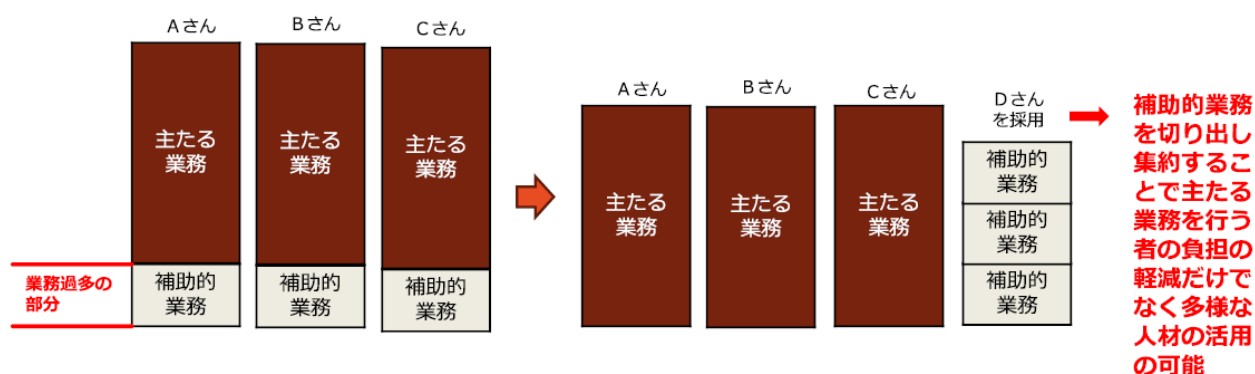
複数の従業員がそれぞれ複数作業を行っている場合に、作業を切り離して一つの大きな作業として組み替えることで業務効率化を図る方法です。従業員が担当する作業数を減らすことで、教育時間や習熟期間が短縮され生産性が向上します。また、作業の単純化により多様な人材活用が可能となり、大手ファーストフード店では高齢者雇用の促進に活用されている例もあります。



③ 業務の切り出し

複数従業員の補助的業務を切り離し、それらをまとめて担当する従業員を採用することで、主業務担当者の効率化を図る方法です。高齢者や障害者などの多様な人材活用にも適しており、補助的業務の求人は成功しやすいというメリットもあります。

最近では、介護などの福祉分野においても、介護職員の負担軽減のために用いられ、離職防止にも一定の効果があると考えられます。



④ 業務の平準化

業務の平準化とは、同じ業務グループ内でメンバーごとの業務の偏りをなくすることです。偏りが大きいと生産効率の低下や労働時間の長時間化につながります。

単純な業務の割り振り見直しではなく、マニュアル化等により誰が行っても同じ効率で業務を行えるような工夫が必要です。

⑤ 業務のデジタル化、IT 化

業務のデジタル化・IT 化が効率化につながることは広く知られていますが、従業員の抵抗感やコストの懸念で導入が進まないケースがあります。

しかし、報告書を紙から Excel に変更するだけでも、作業効率が向上し、紙の管理や保管の手間が削減できます。まずは小さなことから始めることが重要です。

【おわりに：ハローワークを活用しよう！】

ここまで、セミナーの内容を抜粋して紹介してきたとおり、ハローワークには求人を専門的に支援する機関として豊富な経験と知識があります。もし、求人を出しても一向に応募がない場合には、ハローワークの求人部門に相談してみることをおすすめします。

！注意！面接や電話対応で人材確保の機会を逃していませんか？

ハローワークからの紹介で採用選考をしても、求職者に辞退を繰り返される会社が意外と多いそうです。求職者からは「面接担当者の態度が気になった（椅子にもたれかかる、馴れ馴れしい話し方、業務に関係ない質問など）」「従業員が挨拶を返してくれない」といった声を聞くとのこと。売り手市場の現在、こうした基本的な対応への配慮も、人材確保には非常に重要です。

◆ちょっと、ひといき。パズルの時間

※答えは5ページに掲載

☆今回はナンプレに挑戦です。

5					2			4
	3						6	
		8	6		9	2		
		7		1				9
			2		4		8	
1				9		5		
		2	3		1		9	
	7						5	
		6	5			3		7

【ナンプレのルール】

- ① 9×9 のマス目の中に 1～9 の数字を入れていきます。
- ② 同じ数字が縦の列、横の行、そして 3×3 の小さな枠内で重複してはいけません。
- ③ 各行、列、3×3 ブロックを一つずつ見ていき、「この数字はここにしか入らない」というマスを探していきましょう。

（出題：高草木彩）

◆今月の業務スケジュール

労務・経理	慣例・行事
● 5 月分の社会保険料の納付 ● 5 月分の源泉徴収所得税額・特別徴収住民税額の納付 ● 固定資産税（都市計画税）（第 1 期分）の納付 ● 労働保険の年度更新 申告・納付（6/2～7/10）	● 男女雇用機会均等月間 ● 男女共同参画週間 ● 外国人労働者問題啓発月間

